

Konferensen Jobba friskt – Tomt prat eller ödesfråga?

”Det var en stimulerande dag på många sätt” sa Claeserik Claesson från Polisen som medverkade på konferensen *Att jobba friskt – tomt prat eller ödesfråga* den 4 oktober 2007 på Sif-huset i Stockholm. 120 personer samlades för att få ny inspiration inför det fortsatta arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet. Konferensen var en avslutning av Jobba friskt, ett samarbetsprojekt mellan Fackförbundet ST och Bliwa Stiftelsen.

Viktiga budskap under dagen:

Unikt samarbete mellan tio myndigheter och tre fackliga organisationer resulterar i gemensamma nyckeltal.

Förankringen är nyckeln till framgång för utvecklingsprojekt som Jobba friskt.

Förenkla, våga tänka i nya banor, ha roligt och förbered er för 80-talisterna! uppmanade Göran Adlén, inspiratör.

....och sist men inte minst....

Glöm inte det enkla, lyssna, håll kontakten och var generös med beröm!

Jobba friskt även i framtiden – en sammanfattning av dagen

Huvudsyftet med dagens konferens var att sprida kunskaper och erfarenheter från Jobba Friskt, ett samarbetsprojekt mellan Fackförbundet ST och Bliwa Stiftelsen och få till stånd ett samtal om arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet framåt. Inledningsvis redovisade projektledaren och de tre utförarna, inte bara hur deras utvecklingsprogram hade genomförts, utan även vilka lärdomar som ska tas med när liknande satsningar genomförs i framtiden. En erfarenhet som samtliga gjorde var att en av de viktigaste framgångsfaktorerna för den här typen av projekt är förankring.

Anne Boberg, projektansvarig på Bliwa Stiftelsen tror att en förklaring till det är turbulensen som råder på många myndigheter.

– Det är svårt att införa nya rutiner för förebyggande hälsoarbete mitt under omorganiseringar och uppsägningar, sa hon.

Anne Boberg, konstaterade att huvudmålet med Jobba Friskt inte har uppnåtts.

– Ambitionen var att se en positiv trend på de arbetsplatser som deltog inom två år. Det var ett ambitiöst mål som vi inte har nått. Men vi är en bit på väg för vi ser resultat på individnivå. Gör man det finns det också förutsättningar att arbetsplatsen kan förändras, sa hon.

Den gemensamma nämnaren för arbetsplatserna som varit med i Jobba Friskt är att alla jobbar med utsatta grupper. Som exempel kan nämnas Statens Institutionsstyrelse. Där jobbar personalen som behandlingsassistenter med dömda missbrukare. Våld eller hot om våld tillhör arbetsvardagen.

- Vår personal måste vara på fysisk topp när de är på arbetet. Jag som chef kan ha lite feber när jag jobbar men det kan inte de 90 procent inom myndigheten som jobbar med klienter och elever, sa Torbjörn Lindström, HR-chef på Statens Institutionsstyrelse, som en förklaring till varför hans myndighet har dubbelt så höga sjuktal som riksgenomsnittet.

Sammanfattningsvis var alla fem myndighetschefer som deltog på konferensen överrens om att hälsoarbetet måste vara förankrat i högsta ledningen när det införs på arbetsplatserna. Vikten av fackförbundens roll understryks och efterlyses också. Myndighetscheferna var också enade om att arbetsmiljöfrågan ytterst är arbetsgivarens ansvar.

Det höll även kommun- och finansmarknadsminister Mats Odell med om. Han var en av talarna under dagen. Regeringen tar ohälsan i arbetslivet på största allvar och välkomnar ett nära samarbete mellan

arbetsgivarna och de fackliga organisationerna. ”Men den som är ansvarig för arbetsmiljön är arbetsgivarna, det får det inte råda någon tvekan om”, sa han.

Dagens lättsammaste inslag stod inspiratören Göran Adlén för. Han ville bland annat få publiken att inse att framtidens arbetsgivare måste tänka om en hel del för att kunna attrahera 80-talisterna – de så kallade ”informationsexperterna”. Men också vara beredda på att de har en annan attityd till både arbete och kunskap.

- En 17 åring som ska skriva ett arbete i skolan om franska revolutionen mejlar helst till läraren ”Här är länken, läs själv”. Dagens unga kommer att ta med dessa vanor in i arbetslivet. Arbetsgivarna kommer att få möta informationsproffs som är vara att bestämma, sa han.

Dagen avslutades av professor Lennart Levi, ”den svenska stressforskningens fader”. Han upplyste om att bara genom att följa arbetsmiljölagen är mycket vunnet.

- Arbetsmiljölagen i Sverige är bra. Svagheten är att den inte följs på stora förvaltningar. Nu är det hög tid att övergå till handling och undvika både över- och underbelastning på arbetsplatserna. Ge andrum. Ge stöd. Ge inflytande och egenmakt till de anställda, sa Lennart Levi.

Svårt att få utvecklingsprogram att leva vidare

Förebyggande hälsoarbete prioriteras inte ute på arbetsplatserna. Det kan konstateras efter att de tre utförarna berättade om utbildningsprogrammen de ansvarat för. Sammantaget var projekten lyckade medan de pågick, många deltog med stor entusiasm. Trots det överlevde få utbildningsprogram när kursdeltagarna återvände till sina arbetsplatser.

Rolf Gustafson från Stiftelsen Stora Sköndal, hade arbetat med personaldialog, en modell med slutna samtalsgrupper med målet att stärka det sociala stödet och utveckla förmågan att hantera stress. Ett åttiototal personer deltog i grupperna. Nästan ingen hoppade av.

- När stressnivån jämfördes före och efter projektet visade det sig att den sjunkit hos de flesta deltagarna. Däremot hade vi ett dåligt resultat när det gällde att föra in personaldialog på arbetsplatsen. Ungefär 10 till 15 procent lyckades starta nya grupper när de kom tillbaka till sin arbetsplats. Endast en myndighet la in det i sin verksamhetsplan, sa Rolf Gustafson.

Han tror att en modell som personaldialog även kan förbättra stämningen på arbetsplatsen eftersom de som deltar lär sig tekniker för att lyssna. Det gör vardagsdialogen mellan medarbetarna blir bättre.

Rolf Gustafson uttryckte också en förvåning över att inte facket trycker på mer när det gäller den psykosociala hälsan på arbetsplatserna.

- Arbetsgivaren kanske är ängslig över vilka diskussioner som kan dyka upp i de slutna grupperna, något de inte alls behöver vara eftersom det finns tydliga ramar för vad som ska diskuteras, sa Rolf Gustafson.

Bosse Angelöw från Nova Futura drev projektet ”Friska chefer och medarbetare”. Antalet anmälda var 408 stycken men deltagarsiffran sjönk efterhand. Framförallt var det personal från Kronofogdemyndigheten och Migrationsverket som hoppade av. De som fullföljde programmet fick många konkreta verktyg och tips på hur hälsan kan förbättras. Bosse rapporterade att 90 procent av deltagarna hade gjort någon friskvårdsinsats på sin arbetsplats efter utbildningen.

- Jag tror att det var bra att chefer och förtroendevalda gick på samma utbildning. Det har gjort att de fått en samsyn. Störst effekt av programmet kan man se på arbetsplatser där facket, chefen och hälsoinspiratörer jobbar ihop, sa Bosse Angelöw.

Kerstin Jeding från Stressmottagningen redovisade sitt projekt som var en utbildning i rehabilitering av långtidssjukskrivna med stressdiagnoser. Hundra personer deltog i utbildningen som leddes av stressforskare och psykologer.

- Deltagarna fick ta med sig sina arbetsplatsers egen rehabiliteringspolicy och man diskuterade lagar och regler som gäller när sjukskrivna ska komma tillbaka till arbete, berättade Kerstin Jeding.

Likt utbildningsprogrammet "Friska chefer, friska medarbetare" var avhoppen relativt stora. På den tredje och sista uppföljningsdagen var närvaron 70 procent.

- Många hade svårt att implementera kunskaperna på sina arbetsplatser. Jag var också förvånad att ingen ringde och ställde frågor till Stressmottagningen, ett erbjudande som ingick i utbildningen. Vi hade förberett oss på att bli nerringda, sa Kerstin Jeding.

Hon tror också att facket har en viktig roll när det gäller arbetshälsan och ser gärna att de förtroendevalda involverar sig mer i rehabiliteringsarbetet på arbetsplatserna.

En annan faktor som spelar roll för hälsoarbetets överlevnad är att projektet är förankrat i högsta ledningen. Det var alla fyra överens om. Men det räcker inte med ledningens stöd. Alla var dessutom enade om att ledningen också måste kommunicera tydligare. Budskapet om att förebyggande hälsoarbete ska prioriteras när sällan ut i organisationen. Om denna kommunikationsbrist kom konferensen att handla då scenen ännu ärades av personalcheferna på fem av de åtta myndigheter som deltog i Jobba Friskt.

Ett resultat av projektet är den inspirationsskrift som delades ut under dagen. Materialet har hämtats från de tre utbildningsutförarnas delrapporter och handledningar, övriga erfarenheter och slutsatser i Jobba friskt samt från den rikedom av kunskap och visdom som finns inom arbetsmiljö- och rehabiliteringsområdet. Paula Jacobsson, projektledare och ansvarig för Inspirationsskriften uttryckte något som resulterade i varma applåder:

"I vår iver att framstå som professionella och affärsmässiga glömmar vi ofta det enkla och nära som att fråga hur en kollega mår och stanna kvar tillräckligt länge för att lyssna på svaret, eller att höra av oss till någon som varit borta ett par dagar för att höra hur läget är. Om vi påminner oss om de saker vi själva, som individer, kan göra är jag säker på att vi kommer att uppleva att arbetsmiljön som helhet förbättras i snabbare takt"

Nyckeltal kan visa hur vi mår

Claeserik Claesson från Rikspolisstyrelsen medverkade på konferensen för att berätta om ett högst konkret samarbetsprojekt finansierat av Satsa friskt inom Utvecklingsrådet. Tio myndigheter och tre fackliga organisationer deltog och tillsammans har de arbetat fram fem hälsorelaterade nyckeltal. Nyckeltalen ska användas för att mäta och jämföra ohälsan mellan myndigheterna.

- Vi tittar för sällan på omvärlden. Jag kan bara se hur det är inom polisen med 26 500 anställda. Ibland är vi väldigt navelskådande och tycker att vi är oss själva nog. Men för att minska ohälsan i arbetslivet behöver vi kunna benchmarka oss både internt och externt, sa Claeserik Claesson.

På sikt kommer det att finnas en offentlig rankinglista. Men poängen med att mäta nyckeltal är inte att tävla i hälsa mellan myndigheterna. Nyckeltalen ska i första hand ses som strategiska indikatorer i myndigheternas verksamhetsstyrning.

- Nyckeltalen ska användas till att se tendenser i tid för att kunna göra någonting åt ohälsan. De kan också användas till att räkna ut hur stor ekonomisk potential det ligger i förbättrad hälsa och arbetsmiljö, sa Claeserik Claesson.

De fem nyckeltalen som snart kommer att kunna jämföras mellan de tio myndigheterna är:

1. Frisktal.
2. Sjukfall.
3. Rehabiliteringsflöde (sjukfall som kräver en rehabiliteringsutredning enligt lagen om allmän försäkring).

4. Rehabiliteringsflöde på grund av sex påbörjade sjukfall (visar hur många krav på rehabiliteringsutredning som organisationen fått under året som en följd av att anställda haft sex olika sjukfallstillfällen).
5. Återgångar.

Nyckeltalen har tagits fram i samarbete mellan Arbetsmarknadsverket, Sveriges Domstolar, Försvarsmakten, Försäkringskassan, Kriminalvården, Kronofogdemyndigheten, Polisen, Skatteverket, Tullverket, Åklagarmyndigheten, SACO, SEKO, och OFR.

Ledningen och individen måste ta hälsan på allvar

Hälsoarbetet ska in i verksamhetsplaneringen. Mellancheferna måste ha tydliga mål för personalvård. De anställda måste själva ta ansvar för sin egen hälsa. Det är tre viktiga steg på vägen mot ett friskare arbetsliv om man ska tro de fem myndighetschefer som deltog på konferensen "Att jobba friskt- tomt prat eller ödesfråga".

En röd tråd när projekten i Jobba Friskt redovisades var att det var svårt för åtgärderna att få genomslag på hemmaplan. Någon trollformel för hur det ska bli lättare att förankra hälsoarbete hade ingen av myndighetscheferna. Däremot trodde alla att en viktig åtgärd inför framtida satsningar är att skriva in målen i verksamhetsplanen så att de inte glöms bort.

Bengt Stjärnsten, HR-direktör på Försäkringskassan, en myndighet som genomgår en stor omorganisation med personalneddragningar som följd, varnade för "floskeltoppen".

- Den största utmaningen för oss är att vara tydliga och inte låta pratet om delaktighet, hälsoarbete och dialog bli tomma floskler utan innehåll, sa Bengt Stjärnsten.

Marina Rydholm från Rikspolisstyrelsen tror att det är viktigt att understryka hur lönsamt det är med förebyggande friskvård och rehabilitering. Såväl för arbetsgivaren, individen som för landets ekonomi.

- Vi måste bli bättre på att visa i siffror hur lönsamt rehabiliteringsarbete är. Först då kan vi få pengar till det. Jag tycker det är märkligt att vi inte kommit längre med hälsobokslut, sa hon.

En annan reflexion hon gjorde var att chefer måste lära sig arbeta mer långsiktigt med hälsofrågor. Ett konkret förslag från Rikspolisstyrelsen är att myndigheterna ska samarbeta när långtidssjukskrivna ska börja jobba igen.

- Vi behöver samarbeta mellan myndigheterna för att komma fram till vad som är bäst för den enskilde. I vissa fall är det kanske bra att få jobba på en annan arbetsplats när man ska komma tillbaka till arbetslivet, men här sätter ekonomin käppar i hjulet för vem ska betala? Detta kräver en lösning, sa Marina Rydholm.

Hon tycker också att det är viktigt att prata om att den enskilde har ett ansvar att medverka i hälsoarbetet och vara flexibel till det som föreslås i en rehabiliteringsprocess.

Facket är redan med

Torbjörn Lindström är personalchef vid Statens Institutionsstyrelse (SIS). Det är den myndighet som ligger i topp med en sjukfrånvaro på 8 procent. Motsvarande siffra för riksgenomsnittet är ungefär hälften så hög. En förklaring är att jobbet är krävande. En behandlingsassistent, som jobbar med missbrukare som dömts till vård, måste vara på topp för att jobba.

- Jag blev förvånad när jag hörde tidigare idag att Stressmottagningen efterlyser mer fackligt engagemang i rehabiliteringsprocessen. På SIS är det självklart att facket är med. Själv känner jag att vi måste värna så vi inte sliter ut fackliga företrädare. Vi får inte glömma att det är vi som arbetsgivare som har huvudsakliga ansvaret för rehabiliteringen, sa Torbjörn Lindström.

En annan åsikt som Torbjörn Lindström förmedlar är att SIS inte vill ha in för mycket eldsjälur bland de anställda. "Jobbet ska inte vara första prioritet. Jobbet är viktigt men livet är viktigare än jobbet."

Ann-Charlotte Francis är HR-chef på Skatteverket. Ett verk som på senare tid rankas högt av unga akademiker när de ska välja arbetsgivare.

- Organisatoriska förändringar räcker inte. Hälsoarbetet måste ner i ledarskapet. Vi har byggt in ett block i chefsutbildningen om "det hälsofrämjande ledarskapet". Vi har också bestämt att ingen ska ha fler än 20 närmast underställda, sa Ann-Charlotte Francis.

Hon avslutade sitt framförande med att betona att varje medarbetare måste ta ansvar för sin egen hälsa. Nils Nilsson personalchef på Arbetsmarknadsverket håller med om det. Han tror också att det är bra om chefer utbildas i rehabiliteringsprocessen och om rehabiliteringsarbetet kvalitetssäkras.

Annette Carnhede, förbundsordförande i fackförbundet ST, var glad över att så många myndighetschefer pratade om att göra insatser på arbetsplatserna. "Vi har redan tillräckligt med kunskap på central nivå. Nu är det dags att det händer konkreta saker på arbetsplatserna", avslutade hon.